

**KAJIAN HUKUM PENETAPAN UANG  
PESANGON DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>**

**Oleh : Mohamad Risaldi Mamonto<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kewajiban pengusaha membayar uang pesangon dan bagaimana mekanisme pelaksanaan uang pesangon. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Penetapan uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah nyata dan tegas diatur dalam pasal 156. Artinya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dari pengusaha untuk pekerja/buruh maka sudah seyogianya seorang pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pesangon. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dengan demikian pemberi kerja atau pengusaha dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh harus menyesuaikan dengan prinsip umum ketenagakerjaan. 2. Penetapan Uang Pesangon sebagaimana yang terdapat dalam pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan hak dasar dari pekerja/buruh. Seorang pengusaha harus memberikan imbalan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh ketika dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja/buruh maupun ketika mereka pekerja/buruh sudah tidak lagi bekerja pada perusahaan milik pengusaha tersebut atau dengan kata lain terjadinya pemutusan hubungan kerja, dengan secara otomatis pengusaha harus memberikan perhatian kepada pekerja/buruh sebagai bentuk rasa keadilan kepada pekerja/buruh dengan memberikan uang pesangon kepada mereka pekerja/buruh. Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, pengusaha berada diposisi sentral dengan peran strategis dalam

proses pembangunan nasional khususnya dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuan. Kata kunci: Penetapan, Uang Pesangon, Ketenagakerjaan

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK, sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati PHK yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja.<sup>3</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja PHK, jika telah terjadi maka sesuai dengan pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>4</sup>

Kajian hukum tentang penetapan uang pesangon sebagaimana menjadi judul skripsi, perlu dijelaskan terlebih dahulu pengertian dari uang pesangon. Uang pesangon sendiri adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah merupakan hak proregatif dari pekerja yang sudah seyogianya dia dapatkan ketika seseorang pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dikatakan sebagai hak proregatif dari pekerja karena sesungguhnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas dan terperinci mengenai hal-hal tersebut. Secara jelas seperti yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ditentukan dalam pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4).

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Atho Bin Smith, SH, MH; Engeline R. Palandeng, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101104

<sup>3</sup> Tim Visi Yustitia. *loc. cit.*

<sup>4</sup> Tim Redaksi Huta Publisher. *op. cit.* hal 75

Terjadi begitu banyaknya penyelewengan dalam proses penetapan uang pesangon yang ada di Indonesia, untuk menjamin asas kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka perlu kiranya diimplementasikannya dan ditegakkannya aturan-aturan yang ada didalamnya terutama dalam proses yang juga terdapat dalam judul: "Penetapan Uang Pesangon ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah kewajiban pengusaha membayar uang pesangon ?
2. Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan uang pesangon ?

## C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normative.<sup>5</sup> Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan prosedur identifikasi dan inventarisasi bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari: peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu literature, karya ilmiah hukum, hasil penelitian dan jurnal yang ada kaitannya dengan Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon. Bahan hukum tersier, terdiri atas; kamus hukum, kamus umum dan buku-buku petunjuk lain. Bahan hukum yang diperoleh, diinventarisasi dan diidentifikasi kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif.<sup>6</sup>

## PEMBAHASAN

### A. Kewajiban Pengusaha Membayar Uang Pesangon.

Ketentuan pemberian uang pesangon oleh pengusaha kepada karyawannya sehubungan dengan PHK, penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja

(PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Selanjutnya segala hal yang berhubungan dengan Pemutusan Kerja dapat dilihat dalam BAB XII Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlu diketahui juga, yang dimaksud dengan pengusaha yang memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon kepada karyawan/buruh apabila terjadi pemutusan kerja sebagaimana yang termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 150 adalah siapa saja (swasta atau milik negara, perseorangan atau berbentuk badan, berbadan hukum atau tidak) yang mempunyai pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup>

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>8</sup>

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- Uang Pokok
- Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dan catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagian upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.<sup>9</sup>

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah

<sup>5</sup> Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindoPersada. Jakarta. 2013. hlm. 109.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 163

<sup>7</sup> <https://joeharry-serihukumbisnis.blogspot.co.id/2016/04/kewajiban-pengusaha-terhadap-karyawan.html>. Diunduh 15 Agustus 2017

<sup>8</sup> Tim Visi Yustitia. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Visi Media. Jakarta Selatan. hlm 18

<sup>9</sup> Rachmat Trijono. Op. Cit., 141.

pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.<sup>10</sup>

Lebih lanjut dasar kewajiban pengusaha membayar uang pesangon juga terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang akan diuraikan dan jelaskan secara terperinci sebagai berikut.

Pada pasal 1601 KUHPPerdata menyebutkan bahwa perjanjian perburuan yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan (pengusaha) mengikat keduanya untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan kata lain

pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja.<sup>11</sup> Dalam penjelasan diatas dapat dipahami bahwa sebuah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dan (pengusaha) mengikat kepada kedua belah pihak sampai waktu yang ditentukan dengan melakukan pekerjaan oleh buruh/pekerja terhadap majikan (pengusaha), dengan perjanjian tersebut maka dengan buruh/pekerja melakukan kewajibannya untuk bekerja pada majikan/buruh maka sudah seyogyanya seorang pekerja/buruh mendapatkan hak nya berupa uang atau upah dimana hal tersebut merupakan kewajiban untuk pengusaha membayarkannya kepada pekerja/buruh.

Kemudian bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka biaya aktanya dan pengongkosan lainnya harus ditanggung oleh majikan, hal ini memang sesuai dengan prinsip hukum di KUHPPerdata pasal 1601 huruf d. Dengan demikian sebuah perjanjian antara pekerja atau buruh yang akan mengikat diri dengan majikan (pengusaha) dengan cara membuat akta tertulis maka semua tanggungan yang timbul akibat pembuatan akta tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha atau majikan itu sendiri sesuai dengan prinsip hukum umum KUHPPerdata.

Dalam hal UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja (pengusaha termasuk di dalamnya) yang memperkerjakan tenaga asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri ataupun pejabat yang ditunjuk, artinya dalam nantinya pengusaha ingin memperkerjakan tenaga kerja asing atau dari luar negeri maka pengusaha wajib mengurus izin dari menteri atau pejabat terkait agar pekerja/buruh nantinya bisa memiliki kelegalan dalam bekerja pada perusahaan atau tempat bekerja dari pengusaha tersebut.<sup>12</sup>

Pasal 47 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi: pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing ke negara asal nya setelah hubungan kerjanya berakhir. Dengan demikian seorang pemberi kerja atau pengusaha ketika mempekerjakan

<sup>11</sup> Laksana, *Kitab Lengkap KUHP, KUHP, dan KUHPA*. Suka Baku. 2014. hlm 324

<sup>12</sup> <https://ioeharry-serihukumbisnis.blogspot.co.id/2016/04/kewajiban-pengusaha-terhadap-karyawan.html>. Diunduh 16 Agustus 2017

<sup>10</sup> Tim Redaksi Huta Publisher. *loc. cit*

tenaga asing sudah seyogianya harus membayar uang kompensasi kepada pekerja/buruh asing tersebut sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) UU Ketenagakerjaan). Dengan demikian maka ketika terjadi pemutusan hubungan kerja maka sudah seyogianya seorang pemberi kerja atau pengusaha harus membayar uang pesangon sesuai dengan prinsip UU Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

Penjelasan tersebut di atas dapat menjelaskan bahwa kedudukan hukum seorang pekerja untuk mendapatkan haknya yaitu uang pesangon sudah seharusnya pekerja/buruh terimah sesuai dengan konteks hukum dalam ketenagakerjaan yaitu pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan.

Dari keseluruhan penjelasan mengenai kewajiban pengusaha dalam membayar uang pesangon terhadap pekerja/buruh selanjutnya penulis ingin menjelaskan hal yang akan mengakibatkan sehingga munculnya uang pesangon yaitu melalui adanya pemutusan hubungan kerja dari pengusaha.

## **B. Mekanisme Pelaksanaan Uang Pesangon.**

Dalam pembahasan mengenai pelaksanaan uang pesangon atau mekanisme perhitungan uang pesangon, penulis akan membahas hal-hal apa, seperti pengertian uang pesangon, ketentuan uang pesangon dan cara menghitungnya dan ketentuan khusus mengenai uang pesangon untuk masing-masing pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

### **a) Pengertian Uang Pesangon.**

Uang pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>14</sup>

Dalam penjelasan mengenai pengertian uang pesangon tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uang pesangon adalah uang yang nantinya akan dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan nama atau bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau timbulnya pemutusan hubungan kerja.

### **b) Ketentuan Uang Pesangon Dan Cara Menghitungnya.**

Untuk bisa mengetahui besaran uang pesangon yang akan pekerja/buruh dapatkan maka hal yang perlu diketahui adalah alasan pemutusan hubungan kerja. Karena hal ini yang akan membedakan perhitungan uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena pensiun, mengundurkan diri, atau karena alasan yang lainnya. Kalau melihat aturan dalam UU di atas maka yang menjadi patokan adalah 3 hal yaitu:

1. Uang Pesangon (UP)
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
3. Uang Penggantian Hak (UPH)

Perlu digaris bawahi tentang tiga poin ini adalah jenis uang yang wajib dibayarkan oleh perusahaan setelah adanya pemutusan hubungan kerja dan menjadi hak pekerja untuk menerimanya. Walaupun ada kejanggalan, maka Anda layak untuk mengkonsultasikannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mendapatkan penyelesaian yang pasti.

Rincian ketentuan dan besaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah sebagai berikut:

### **1. Uang Pesangon.**

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (2) ketentuan dan cara perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang

<sup>13</sup> Jimmy Joses Sembiring, SH., M.Hum. *Hak & Kewajiban Pekerja*. Visi Media. 2016. hlm. 12

<sup>14</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt572ff2afea2>

[a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak](#), Diunduh 17 Agustus 2017.

penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.<sup>15</sup>

Upah yang dimaksud disini adalah jumlah gaji pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Perlu diketahui bahwa tunjangan tetap bisa berbeda-beda pada suatu perusahaan. Kadang kita bingung mengenai istilah tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Contoh dari tunjangan tetap bisa seperti tunjangan transport, kesehatan dan lain sebagainya. Intinya tunjangan tetap akan selalu dihitung dan dibayarkan meskipun pekerja/buruh sedang berhalangan hadir ke kantor/perusahaan.

Ada juga pertanyaan, bagaimana kalau uang pesangon yang didapatkan masih dibawah standar upah minimum? Sesuai peraturan maka perusahaan terkait harus menentukan nilai uang pesangon

berdasarkan ketentuan upah minimum di daerah tersebut.

## 2. Uang Penghargaan Masa Kerja.

Orang bekerja bukan hanya soal gaji bulanan, tapi juga perlu mendapatkan penghargaan atas apa yang dikerjakan. Oleh karena itu kita mesti bersyukur hidup di negeri tercinta ini karena apa yang kita kerjakan juga dinilai dan dihargai. Minimal setelah 3 (tiga) tahun bekerja di perusahaan dan apabila terjadi pemutusan hak kerja, kita telah berhak mendapatkan penghargaan itu dalam bentuk uang. Semua itu juga diatur dalam undang-undang. Berikut ini adalah ketentuan uang penghargaan atas masa kerja seseorang di perusahaan. Ketentuan ini sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (3).<sup>16</sup>

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

## 3. Uang Penggantian Hak.

<sup>16</sup> <https://www.cermati.com/artikel/bagaimana-cara-menghitung-uang-pesangon-cek-di-sini>. Diunduh 17 Agustus 2017.

<sup>15</sup> Tim Redaksi Huta Publisher. Op. Cit., 75.

Selain dua komponen diatas setelah adanya pemutusan hubungan kerja mantan karyawan juga berhak atas uang penggantian hak sebagai pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh mantan karyawan tersebut sebagai berikut.

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c) Ketentuan Khusus Mengenai Uang Pesangon Untuk Masing-Masing Pemutusan Hubungan Kerja.

## **PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

1. Bahwa penetapan uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah nyata dan tegas diatur dalam pasal 156. Artinya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dari pengusaha untuk pekerja/buruh maka sudah seyogianya seorang pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pesangon. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dengan demikian pemberi kerja atau pengusaha dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh

harus menyesuaikan dengan prinsip umum ketenagakerjaan.

2. Penetapan Uang Pesangon sebagaimana yang terdapat dalam pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan hak dasar dari pekerja/buruh. Seorang pengusaha harus memberikan imbalan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh ketika dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja/buruh maupun ketika mereka pekerja/buruh sudah tidak lagi bekerja pada perusahaan milik pengusaha tersebut atau dengan kata lain terjadinya pemutusan hubungan kerja, dengan secara otomatis pengusaha harus memberikan perhatian kepada pekerja/buruh sebagai bentuk rasa keadilan kepada pekerja/buruh dengan memberikan uang pesangon kepada mereka pekerja/buruh. Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, pengusaha berada diposisi sentral dengan peran strategis dalam proses pembangunan nasional khususnya dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuan.

### **B. SARAN**

1. Untuk membangun hukum ketenagakerjaan yang berorientasi perlindungan terhadap pekerja/buruh maka kiranya dalam pelaksanaan pemberian uang pesangon agar tetap memperhatikan proses perkembangan zaman di era globalisasi dan pertumbuhan ekonomi, yang seharusnya dalam pemberian uang pesangon oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sudah seyogianya harus memperhatikan upah minimum provinsi dan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Kehadiran negara sebagai kapasitasnya sebagai regulator dalam hubungan kerja benar-benar dirasakan manfaatnya oleh pekerja sehingga hak konstitusional pekerja dapat terpenuhi secara adil dengan tetap menjunjung harmoni sebagai amanah nilai-nilai hubungan industrial.
2. Dalam rangka membangun kepastian hukum sebagai wahana memberikan

perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh guna menciptakan keadilan dalam hubungan kerja, maka dalam konstruksi penetapan uang pesangon harus disesuaikan dengan keadaan sosial ekonomi negara dan tidak bertentangan dengan norma kesusilaan yang nantinya dapat difungsikan sebagai asas hukum dalam perjanjian kerja. Asas ini secara fungsional diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya melakukan revisi (legal reform) Terhadap UU Ketenagakerjaan maupun dalam proses legislasi untuk membentuk undang-undang ketenagakerjaan di masa depan (legal making). Sisi lain dalam proses penegakan hukum keberadaan asas hukum ini dapat memberikan manfaat bagi majelis hakim di lembaga peradilan, termasuk para praktisi hukum ketenagakerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku-buku**

- Amirudin dan Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2013
- Abdussalam, H.R., SIK, SH, MH, Prof. Dr. dan Adri Dasasfuryanto, SH, MH. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuan). PTIK. Jakarta. 2016
- Sembiring Jimmy Joses, S.H., M.Hum. Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru. Visimedia. Jakarta Selatan. 2016
- Rachmat Trijono., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Papas Sinar Sinanti. Jakarta. 2014.
- Tunggil Hadi Setia. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan. Harvarindo. Jakarta. 2014
- Hariato Aries, S.H., M.H. Dr. Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja. LaksBang. Yogyakarta. 2016
- David J. Schwartz. Ketenagakerjaan. Binarupa Aksara. Jakarta. 2010
- Akmal Sjafril. Pandangan Tentang Hukum Ketenagakerjaan. Indie Publishing. 2012

##### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sekretariat Jenderal MPR RI. Cetakan Keempatbelas. Juni 2015
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. <http://hukum.unsrat.ac>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep – 150 / Men / 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Kep – 78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian PHK Dan Penetapan Uang Pesangon, UPMK, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Tim Redaksi Huta Publisher. Cetakan Pertama. 2016

##### **Internet/Website**

- <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon-->
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintah>

<https://www.cermati.com/artikel/bagaimana-cara-menghitung-uang-pesangon-cek-di-sini>

<https://joeharry-serihukumbisnis.blogspot.co.id/2016/04/kewajiban-pengusaha-terhadap-karyawan.html>

<https://joeharry-serihukumbisnis.blogspot.co.id/2016/04/kewajiban-pengusaha-terhadap-karyawan.html>

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak>

<https://www.cermati.com/artikel/bagaimana-cara-menghitung-uang-pesangon-cek-di-sini>

**Sumber-sumber Lain:**

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Cetakan III. Balai Pustaka. Jakarta. 1994.

Tim Visi Yustitia. Buku Pintar Pekerja Terkena PHK. visimedia. Jakarta. 2015

Tim Visi Yustitia. Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak. Visimedia. Jakarta Selatan. 2016